

الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية

فاطمة حسين جاسم

جامعة القادسية كلية التربية

أ.م. د. خالد أبو جاسم الفتلاوي

جامعة القادسية /كلية التربية

مستخلص البحث

سعت الباحثة التعرف على الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية في تربية محافظة الديوانية عن طريق الهدف الذي تمثل الاتي: التعرف على الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية ولتحقيق هدف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية والعلاقة الارتباطية بين مستوى الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية والفروق في العلاقة الارتباطية والكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية على وفق متغيرات الجنس (الذكور والاناث) والعلاقة الارتباطية والكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية حسب التخصص (علمي وانساني) وفق نظرية باندورا ونظرية التعلم الاجتماعي تالف بصورته النهائية من 40 فقرة وبعد التحقق من الصدق والثبات والتميز وتحليل فقراته احصائيا على عينة البحث البالغة 300 مدرس ومدرسة ، وبعد استكمال إجراءات مقياس البحث استخرجت الباحثة نتيجة بحثها عن طريق تحليل إجابات مدرسي الإعدادية ، باستعمال مجموعة الوسائل الإحصائية (الاختبار التائي لعينة واحدة والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ومربع كأي) وتوصلت الباحثة الى ان مدرسي الإعدادية لديهما كفاءة مهنية اكبر من المتوسط الفرضي

كلمات مفتاحية : الكفاءة المهنية ، مدرس

Professional competence among secondary school teachers

Researcher: Fatima Hussein Jassim

hamst37123@gmail.com

Assistant Professor: Dr. Khaled Abu Jassim Abd

Khaled.abd@qu.edu.iq

The researcher aimed to identify the professional competence of middle school teachers in the education department of Al-Diwaniyah Governorate by addressing the following objective: 1- Identifying the professional competence of middle school teachers. To achieve this research objective, the researcher constructed a professional competence scale for middle school teachers based on Bandura's theory and social learning theory. The final version of the scale consisted of 40 items. After verifying its validity, reliability, and discrimination, and statistically analyzing its items on a research sample of 300 male and female teachers, the researcher completed the research procedures. She then extracted the research results by analyzing the responses of the middle school teachers using a set of statistical tools (one-sample t-test, independent two-sample t-test, and chi-square). The researcher concluded that: -secondary schools teachers have a professional competence level higher than the hypothetical average.

Keywords: Professional competence, teacher

مشكلة البحث :

الكفاءة المهنية أمر ضروري بالنسبة لمستشاري التوجيه المهني والمدرسي، ويجب تطويرهم وتنظيمهم مهنيًا إذ يساهم تحديد الكفاءات المهنية لديهم، وترتبط الكفاءة المهنية للمعلم بمتغيرات كثيرة أخرى منها

على سبيل المثال درجة طموح المعلم وان مستوى طموح الطلاب يعمل على خلق أهداف جديدة فضلاً على الشعور بالرضا والاعتزاز بالذات.

ولا تخلو أي مؤسسة حكومية من المعرقلات التي تواجه المؤسسة وكل العاملين فيها فالمدارس عموماً لها بيئتها الخاصة، ومتطلباتها الضرورية التي يجب أن تتوفر لدى المدرسين ولكي يصل المدرس إلى مكانه مرموقة في عمله عليه أن يحقق الكفاءة المهنية والرضا عن نفسه، فاذا شعر الفرد بمكانته فإنه يشعر بالاستقرار والأمن النفسي وهي السمة المميزة للشخص السوي والمتوافق مما ينعكس على شخصيته، على أن الجهود التي يبذلها الفرد في سعيه للحصول على المكانة التي ترضيه وتختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها وأن مكانة الفرد في المجتمعات المتقدمة ترتبط بدرجة عمله وبالتقدير والكفايات التي يحصل عليها.

إن النظام التربوي بشكل عام هو نظام أوكلت إليه مهمة التعامل الذي قامت بإفرازه ملامح وسمات الألفية من انفجار معرفي وتقلبات من مرحلة إلى ما بعد الحداثة لذا أصبح على جميع المنظومات مواكبة هذه التطورات مستهدفة عناصرها وإن قلة امتلاك المدرسين أو المدرسات للكفاءة المهنية قد يؤثر تأثيراً سلبياً على العملية التعليمية لذا يجب القيام بمعالجتها وذلك ببناء منهج كامل على وفق المقاربات الحديثة لإعداد مدرسين قادرين على امتلاك الكفاءة التي تؤهلهم للحياة العملية (الهدلي، 1995، ص12).

ورغم كثرة الجهود المبذولة في محاولة تطوير أساليب الكفاءة المهنية للمدرسين من أجل مواكبة جميع التطورات والمستجدات في العملية التعليمية داخل المدارس إلا أن هذه الطرق غير قادرة على إحداث تغييرات أساسية في الطرائق التي يتعلم بها المعلمون، وهناك الكثير من الحالات، تشير إلى ضعف إعداد المدرسين وضعف كفاءتهم المهنية من أجل الوصول إلى النتائج المتعلقة بمستوى الأداء للمعلم (البهواشي، 2006، ص16).

أهمية البحث :

لكي يقوم المدرس بدوره الفعال والمهم والحساس لابد أن يتمتع بقدر كافٍ من الكفاءات التدريسية والمهنية التي تعد مقياساً يقاس به نجاح وقدرة المعلم لمساعدته على أداء مهامه ودوره الفعال كأحد عناصر العملية التعليمية التربوية الناجحة والكفاءة تجعل المعلم أكثر قدره على جعل الدرس داخل الصف أكثر حيوية وتقياً لدى الطلبة (الشائع، 2013، ص54).

ويتطلب من المدرس معرفة ما يختص به من أساليب تدريس التي يستخدمها في أثناء العملية التعليمية والتي تهتم بنجاح وتحقيق أهداف العملية التعليمية بفاعلية (عبيد، 2006).

وأشار إبراهيم (2005) إلى أهمية الكفاءة المهنية للمدرس باعتباره أحد عناصر العملية التعليمية التربوية في الموقف التعليمي إذ مهما كانت جودة المنهج وتوفرت الإمكانيات والأدوات فكل ذلك لا يحقق قيمه دون وجود مدرس يمتلك الإبداع في سماته الشخصية والتكوين المهني والعلمي وامتلاكه كفاءات تعليمية مختلفة إذ من الضروري أن يكتسب الكفاءات التي تؤهله في تحسين الممارسة التدريسية وينعكس إيجاباً على الطلاب من معارف ومهارات واتجاهات (إبراهيم، 2005، ص220).

وان للكفاءة المهنية تأثيراً هاماً في العملية التعليمية فلقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن المدرسين ذوي الخبرة والكفاءة المهنية العالية هم أكثر قدرة على معالجة المواقف المعقدة وقادرين على صياغة واتخاذ القرارات الملائمة لعملية التعلم ومعالجة مادة التعليم خلال وضع الأفكار الرئيسة بحيث تكون ذات معنى واضح (eggen&kauchak1997;127).

إذ تعد الكفاءة المهنية هي الركن الأساس للمدرس وعليها يتوقف نجاح عملية التدريس وجودتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المخطط لها وهذا يتجلى في الأداء التدريسي داخل الصف من خلال ربط المدرس للدرس بالواقع وجعله قريباً من أذهان الطلبة واستخدام العديد من الوسائل (متولي، 1991:170).

أولاً: الأهمية النظرية

- 1- القاء الضواء على أهمية الكفاءة المهنية لما لها من تأثير إيجابي ، وأهمية للمدرس والعملية التعليمية
- 2- توضيح طبيعة علاقة الكفاءة المهنية بمدرسي الإعدادية
- ثانيا : الأهمية التطبيقية :
- 1- اعداد أداة لقياس الكفاءة المهنية يميزها الصدق والثبات لدى مدرسي الإعدادية تساعد الباحث في اجراء البحوث
- 2- بناء برنامج ومقررات تسهم في رفع الكفاءة المهنية في مجال التربية والتعليم
- 3- انتقاء واختيار مدرسين وفق كفاءتهم المهنية

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي تعرف على الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدرسي الإعدادية في المدارس الحكومية للدراسة الصباحية والتابعة لقسم تربية قضاء الشامية للعام الدراسي (2023 – 2024)

تحديد المصطلحات:

أولاً : الكفاءة المهنية professionalism : عرفها كل من :

1. شحاته وآخرون (1992) : هي امتلاك المدرس مجموعة من المهارات والقدرات التي يمكن اشتقاقها من أدواره المتعددة وهي أداء عملي يمكن ملاحظته وقياسه وتفسيره (شحاته وآخرون، 1992:349).
2. حمود (2000) : تعني قدرة الشخص على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة أو حرفة أو مهنة (حمود، 2000:331).
3. الحكمي (2004) : هي مجموعة من القدرات وما يسفر عنها من استعمال المهارات والمعارف والاتجاهات التي يمتلكها الفرد التي تمكنه من أداء عمله (الحكمي، 2004:12).
4. التعريف النظري للكفاءة المهنية : مجموعة قدرات يتصف بها المدرس وما يسفر عنها من معارف ومهارات واتجاهات التي يمتلكها لممارسة نشاطه المهني بكفاءة وفعالية بأقل جهد ممكن تمكنه من أداء دوره بمثالية.
5. التعريف الاجرائي للكفاءة المهنية : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على المقياس المعد لهذا الغرض.

الإطار نظري:

= الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية

تعتبر الكفاءة المهنية للمدرسين وغيرها هي احدى اكبر استنتاجات التطور الذي تشهده التربية الحديثة ولقد ظهرت حركه تدعى حركة تدريب المدرسين ويساعد على ظهورها عدة عوامل منها التقنيات الحديثة التي تعتبر لها دور في ابراز أساليب جديدة وهناك زياده هائلة في مخرجات برنامج اعداد المدرسين أدت الى ظهور عدد كبير منها في الميدان التربوي ممن تتوفر لديه الكفاءات المهنية اللازمة (الغافري، 1997)

لقد حظي القرن الحادي والعشرون بأهمية موسعه من قبل جميع الفئات وخصوصا التربويون اذن هذا العصر يتميز بالتسارع والتطور في شته المجالات مما أدى بالدول الى مراجعة برنامجها التربوي وللمحاولة لنهوض بها واعتبارها استثمار استراتيجي حيث ظهرت عدة حركات تؤدي الى اعداد المدرس فلا بد من اعداد المدرس وتدريبه على أساس الكفاءة فلا بد من الاعداد المناسب واكساب المدرس المعرفة المهنية والكفاءة اللازمة للقيام بالدور الذي يأمل تحقيقه وتهيئه له البيئة التعليمية التي يتفاعل معها الطلاب من اجل القيام باستثمار طاقتهم الكامنة (الأزرق، 2000:167).

وتعتبر الكفاءة المهنية ذات تأثير مهم على العملية التعليمية فالطلاب الأكثر تقبلاً للمدرس يكون تحصيلهم أعلى من أولئك الذين لديهم أقل تقبل وان المدرسين الأكثر خبرة يمتلكون القدرة على معالجة كافة المواقف المعقدة من خلال وضع عدة أفكار رئيسية تكون قابله للفهم وذات معنى (eggen&kauchak 1997:127)

كما ان متطلبات مجتمع القرن الحادي والعشرين التي تقوم على التكنولوجيا والتطورات الحديثة بحاجة الى مدرس يستوعب تطورات العصر وقادر على استيعاب المعارف والحقائق المعارف والمتغيرات الجديدة والتي تعتمد على المعارف العلمية الدقيقة وان التغير الاجتماعي يشمل جميع المؤسسات الاجتماعية والقيم والعلاقات المختلفة (الكساسبه، 2003، 88)

تعتبر الكفاءة المهنية الركن الأساسي الذي تتوقف عليه أي نجاح عملية تربوية - وطرق التدريس في فعاليتها وجودتها بالإضافة الى تحقيق الأهداف المخططة لها وذلك من خلال ربط الدرس بالواقع وجعله قريب على اذهان الطلبة والتعمق في المعلومات (متولي، 1991:17)

النظريات التي فسرت الكفاءة المهنية

نظرية التعلم الاجتماعي social learning theory

وتسمى هذه النظرية بنظرية (تدعيم السلوك)، وهي إحدى نظريات باندورا (1920) bandura ولترز (1918) Walter، وتنطلق من فكرة ان سلوك الفرد يكون مشروطا بما يحصل عليه من تدعيم ومكافآت، فالمدعمات المتمثلة بما يحصل عليه الفرد من نواتج فور أبدائه لسلوك معين هي التي تتحكم في توجيه سلوك الفرد (bandura & waters p.58,1963).

وفي ضوء ذلك ترى هذه النظرية ان الفرد يتعلم قيامه او عدم قيامه بالسلوك وهي وسيلة حصوله وعدم حصوله على الجوائز، ومما لاشك فيه ان التدعيم يؤثر في توجيه السلوك الذي يقوم به الفرد في العمل، ومقدار الجهد الذي يبذله (حسن، 2001، ص139).

فالكفاءة مهارة مركبة، او نمطا سلوكيا او معرفة، تظهر في سلوك المتعلم، وتشتق من تصور واضح، ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة ويتم اكتساب الكفاءة المهنية عن طريق التعزيز والتعلم الذاتي وباستخدام تكنولوجيا التعليم (أبو عيطة، 2002، ص113).

وفي ضوء ذلك وفي تحديد باندورا لعمليات تفسير تعلم سلوك النماذج والمتمثلة ب(الانتباه، الحفظ، الدافعية، والإنتاج الحركي) (p343. mussen & kagan 1980)، فإن تعزيز الكفاءات المهنية واثارة الدافعية تتضح من خلال ما يلي :

1. تعزيز كل سلوك من جانب المدرسون الذي من الممكن ان يؤدي الى تحقيق الأهداف
2. تشكيل المواقف التي تشعرهم بقدرتهم على النجاح (الابراهيم، 2002، ص54).

فان دراسة فرانك ولي frank & lee فلقد اكدت ان مستوى الكفاءة المهنية يقاس بمستوى التعزيز الاجتماعي الذي يلاقيه العاملون في مهنة تتطلب مجموعة من المهارات ومستوى وصول هذه المهارات الى أعلى درجاتها (frank & lee, 2007, p. 350- 359).

وذهبت دراسة مايرز وفلمنك Myers & Fleming (2007) الى التعرف على اثر التعزيز المادي والمعنوي في الكفاءة المهنية لدى المدرسين العاملين في المدارس، فتوصلت الى ان الكفاءة المهنية للمدرسين تتأثر إيجابيا بالتعزيز المادي المتمثل بزيادة الأجور وبالحوافز والمكافآت المادية وان مستوى الكفاءة المهنية يتأثر إيجابيا بالشهادات التقديرية وغيرها من الممارسات التي تقع في مجال التعزيز المعنوي (myers & felming, 2007, p.27-30).

مبررات تبني النظرية التعلم الاجتماعي (ألبرت باندورا)

لكونها نظرية أكثر شمولاً وعمقاً لذا ستعتمد عليها الباحثة في شرح وتفسير نتائج بحثها وفق هذه النظرية

المحور الثاني: الدراسات السابقة

دراسة القاسم (1998):

دور مديري المدارس الثانوية في تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المعلمين والمديرين والمشرفين التربويين بمدينة الرياض السعودية.

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور مدير المدرسة الثانوية في تنمية كفاءة المدرسين مهنيًا من وجهة نظر المدرسين والمديرين والمشرفين التربويين بمدينة الرياض من خلال تعرف مساهمة مدير المدرسة الثانوية في تنمية كفاءة المدرسين مهنيًا والصعوبات التي تعيق القيام إذا الدور، كما استهدفت الدراسة تحديد الاقتراحات التي يراها المدرسون والمديرون والمشرفون التربويون لزيادة دور وفعالية دور المدرسون في تنميتهم وكفاءتهم في العمل التربوي ولقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (224) مدرسا بالمدرسة الثانوية في تطوير كفاءة المدرسين مهنيًا و(35) مديرا و(43) مشرفا تربويا، ولقد توصلت الدراسة إلى درجة اسهام مدير المدرسة الثانوية في تطوير كفاءة المدرسين مهنيًا في مجالات الدراسة، كما كشفت ان وجود فروق دالة احصائيا نحو مساهمة مدير المدرسة في تنمية كفاءة المدرسين مهنيًا تبعًا للوظيفة والخبرات والدورات التدريبية (القاسم، 1998).

منهجية البحث:

لما كان البحث الحالي يرمي إلى قياس "الكفاءة المهنية" لدى مدرسي الإعدادية لذا اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي (Descriptive Research) الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة فهو يعتمد الظاهرة على ما هي عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، 2000: 324). ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، فالتعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، أما التعبير الكيفي فيصف لنا الظاهرة، ويوضح لنا خصائصها (عبيدات، وآخرون. 1996: 286).

إجراءات البحث:

أولاً: مجتمع البحث :

يقصد بمجتمع البحث كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول البحث والدراسة (داود، وعبد الرحمن، 1990: 66)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث، يجب تحديد مجتمع البحث بدقة، لأن لكل مجتمع صفات وخصائص تختلف من مجتمع إلى آخر.

حيث تم تحديد مجتمع البحث المتمثل بمدرسي المرحلة الإعدادية في محافظة القادسية قضاء الشامية للعام الدراسي (2023-2024) والبالغ عددهم (744) مدرس ومُدْرسة، إذ بلغ عدد مدارس الإعدادية (29) مدرسة، وقد بلغت نسبة المدرسين (53%) بواقع (407) مدرسا، وبلغت نسبة المدرسات (47%) وبواقع (337) مُدْرسة، توزعت هذه الأعداد بين مدارس القضاء وكما موضح في الجدول رقم (1)

جدول رقم (1)

مجتمع البحث لمدرسي المرحلة الإعدادية في قضاء الشامية

ت	اسم المدرسة	ذكور	إناث	المجموع
1	ع . الخنساء	1	66	67
2	ع . الشامية	45	0	45
3	ث . ابن حيان المسائية	18	0	18

47	47	0	ع . خوله	4
177	113	64	المجموع	

ثانياً: عينة البحث:

يقصد بالعينة جزء من المجتمع والتي تجري عليها الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وعلى وفق قواعد خاصة لتمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داؤود، وعبد الرحمن، 1990: 67). وينبغي ان يتم اختيار العينة بناءً على إجراء يسمح لنا ان نقدر الدرجة التي يُعد فيها أفراد العينة ممثلين للمجتمع الذي تم انتقائهم منه فيما يتعلق ببعض المتغيرات ذات الصلة بالبحث أو الدراسة التي نحن بصدد التخطيط للقيام بها (البطش، وأبو زينة، 2007: 95)، اذ ان الصفات العديدة التي يحتويها مجتمع ما، لا بد ان تُضمن في العينة التي تم سحبها من ذلك المجتمع (ملحم ، 2002: 251)

وقد لجأت الباحثة الى اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة ذات الاسلوب المتناسب، بسبب عدم تجانس وحدات مجتمع البحث الحالي، اذ تعد العينات المختارة بهذا الاسلوب افضل طريقة لاختيار انواع العينات واكثر دقة في تمثيل المجتمع (الجادري ، 2007: 31) لذا اعتمدت الباحثة على الاسلوب المتناسب من اجل الحصول على عينة اكثر تمثيلاً للمجتمع

جدول (2) يوضح عينة البحث

عينة البحث الاساسية متمثلة بالمدرسين والمدرسات موزعة بحسب (الجنس التخصص)

المجموع	انساني	علمي	التخصص الجنس
150	77	73	إناث
150	73	77	ذكور
300	150	150	المجموع

ثالثاً : اداتا البحث :

ولكي تتمكن الباحثة من تحقيق اهداف بحثها، يجب عليها تحديد الادوات والوسائل التي ستستخدمها في جميع بياناته، وتعد المقاييس من الادوات اللازمة للباحث التي يقوم من خلالها بجمع البيانات المتعلقة بمتغير بحثها، وان هذه الاداة تعدها الباحثة وتستخدم في تشخيص الكفاءة الشخصية والتربوية والاجتماعية (ابو علام، 2011: 384)

ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية وتبني مقياس التوجه الذهني ل(جواد 2022)، حيث ان عملية اي بناء لا بد ان تمر بالخطوات الاساسية التالية :

أشار (محمد 2012) إلى مجموعة من الخطوات الأساسية التي يجب أن تسير وفقها عملية بناء وإعداد المقاييس التربوية والنفسية وهي:

1. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم ومجالاته أو مجالاته وفق النظرية المعتمدة في الدراسة).
2. وضع وصياغة أسئلة أو فقرات لكل مجال من مجالات المقياس (المقياس بصيغته الأولية).
3. عرض المقياس أو الاستبيان بصيغته الأولية (الفقرات) على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص للحكم على مدى صلاحية الفقرات في قياس ما وضعت لقياسه.

4. تطبيق الصورة الأولية من الاستبيان على عينة محدودة من المجتمع الأصلي (التجربة الاستطلاعية) وذلك لمعرفة مدى وضوح تعليماته وفقراته والمدة الزمنية الكافية للإجابة عليه.

5. تطبيق المقياس أو الاستبيان على عينة البناء (عينة البحث) على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث.

6. إجراء التحليل الإحصائي للفقرات. (محمد، 2012: 60-61).

وفيما يأتي الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الباحثة في بناء مقياس الكفاءة المهنية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية:

أولاً : مقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الإعدادية :

بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة والاطار النظري ذات العلاقة بموضوع بحثها، لم تتمكن الباحثة من الحصول على مقياس مناسب لقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الإعدادية تتفق والنظرية المتبناة، لذا تطلب الأمر قيام الباحثة ببناء مقياس للمشكلات التي تواجه مدرسي المرحلة الإعدادية تتوافر فيه الخصائص السيكومترية اللازمة وقد تم بناء المقياس على وفق الإجراءات العلمية المتبعة في بناء المقاييس وكالاتي :

أ- تحديد مفهوم الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الإعدادية:

لكي يكون المقياس دقيقاً لا بد من أن نحدد السلوك المراد قياسه بصورة واضحة تجنباً من أي تدخل قد يحدث بينه وبين سلوك آخر، لذلك استندت الباحثة إلى نظرية باندورا (Bandura) في تحديد مفهوم الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الإعدادية والذي عرفه بأنه (بناء أساسي في نظرية التعلم الاجتماعي يطلق عليه المعتقدات أهمها هو توقع الكفاءة المهنية إذ يعد المفتاح لدخول عالم المعتقدات الآخر وقد حددت لها أربعة مجالات).

ب- تحديد مجالات المقياس

حددت الباحثة أربعة مجالات لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الإعدادية على وفق التعريف النظري المستند إلى نظرية (باندورا) ووضعت الباحثة تعريفاً لكل مجال وكالاتي:

أولاً : الكفاءة المعرفية : تعني امتلاك المعرفة ألزمه لممارسة العمل دون أن يكون هنالك مؤشر على أنه امتلاك القدرة على اظهار قدرته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على القدرة على احداث نتيجة مرغوبة في اعداد المتعلمين.

ثانياً : الكفاءة الادائية : هي الكفايات التي تشير الى السلوكيات التدريسية كما تؤدي فعال في الموقف التدريسي ويشق من تحليل العمل او المهام والتفاعل بين المدرس والطالب.

ثالثاً : الكفاءة التدريسية : هي مجموعة من القدرات التي يمتلكها المدرس في تطبيق القوانين والنظريات على وفق ما يمتلكه من كفاءات تدريسية قائمة على الخبرة التكوينية والميدانية.

رابعاً : الكفاءة الشخصية : هي القدرة على اكمال مجموعه من المهارات والقدرات التي تسمح لي بإنجاز العمل بسرعه ودقه.

ج- اعداد فقرات المقياس

يعد اعداد الفقرات من اهم الخطوات في بناء المقياس، حيث تعتمد دقة المقياس بشكل كبير على دقة وتمثيل فقراته للسمة المراد قياسها، لذلك يجب ان يكون الباحث على دراية كاملة بشروط اعداد الفقرات ومواصفاتها (الزاملي وآخرون، 2009: 238) وبعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات

العلاقة والاستفادة منها قامت الباحثة باشتقاق (40) فقرة لقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية من التعريف النظري وتعريف المجالات موزعة على مجالات المقياس بواقع (10) فقرات لكل مجال من المجالات الأربعة. وعند صياغة الفقرات اتبعت الباحثة مجموعة من الشروط التي يجب ان تتوفر فيها منها:

- 1- صياغة الفقرات بلغة ملائمة لطبيعة افراد العينة بحيث يسهل عليهم فهمها.
- 2- ان تحمل الفقرة فكرة واحدة، وتكون مختصرة بقدر ما تسمح به المشكلة المدروسة.
- 3- ان لا تثير لدى المستجيب تأثيرات انفعالية تدفع به الى اعطاء معلومات غير صادقة .
- 4- ان تكون الفقرات مناسبة بحيث لا تشعر المستجيب بالملل والرتابة التي قد تؤثر على المستجيب عند الاجابة .
- 5- صياغة الفقرات في اتجاه ايجابي واخرى في اتجاه سلبي لقياس الظاهرة من اجل التخلص من الصور النمطية التي قد تحدث لدى المستجيب اثناء الاجابة (حبيب، 1996: 299)

هـ - اسلوب تصحيح الاستجابة للمقياس:

اعتمدت الباحثة اسلوب التقرير الذاتي وبتدرج خماسي (تنطبق علي تماما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي ابداء) وذلك لمرونة هذه الطريقة وتناسبها مع طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة ، وكذلك الاعتماد على هذا الاسلوب في كثير من الدراسات والمقاييس النفسية ، لأنه لا يحتاج الى جهد كبير في حساب قيم الفقرات واوزانها (عبد الرحمن ، 1998: 139) ولحساب الدرجة الكلية للمستجيب لكل كفاءة من الكفاءات الاربعة تعطى الاوزان (1,2,3,4,5) لكل فقرة وتجمع الدرجات وكذلك يتم حساب الدرجة الكلية من خلال جمع درجات الكفاءات الأربعة.

التحليل المنطقي للفقرات

صلاحية فقرات المقياس

يعد التحليل المنطقي للفقرات ضرورياً في بداية إعداد الفقرات لأنه يؤثر إلى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها (عبد الخالق، 1993: 84)، وفحصها من قبل الخبراء أو المحكمين للتثبت من مدى مطابقة شكلها الظاهري للسمة التي أعدت لقياسها قبل تحليلها إحصائياً لأن هناك علاقة بين التحليل المنطقي للفقرات وتحليلها إحصائياً، إذ ان الفقرة التي تكون مطابقة في شكلها الظاهري للسمة المراد قياسها تزداد قدرتها على التمييز وتزداد معاملات صدقها (الكبيسي، 2001: 170). أي مدى كفاءة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قياسه ووفقاً لذلك تم عرض فقرات المقياس بصيغته الأولية البالغ عددها (36) فقرة، على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (26) محكماً من المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية، متضمناً ذلك تعريفاً نظرياً للكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية وكل مجال من مجالات المقياس، لبيان آرائهم في صلاحية الفقرات ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي اليه، وتعديل او حذف او اضافة بعض الفقرات، وتحليل آراء الخبراء لفقرات المقياس قامت الباحثة باستعمال مربع (كاي) والنسبة المئوية لبيان الفرق بين الموافقين وغير الموافقين، وعدت كل فقرة من فقرات المقياس صالحة عندما تكون قيمة مربع (كاي) المحسوبة دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) كما حظيت الفقرات بنسبة موافقة تراوحت بين (89% الى 100%) ونتيجة لذلك تبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً لذلك بقي المقياس كما هو مكون من (36) فقرة، المعدة للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي، وجدول رقم (3) يوضح قيمة مربع (كاي) ازاء صلاحية فقرات الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية .

جدول (3)

قيم مربع كاي والنسبة المئوية لاتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المهنية

المجالات	أرقام الفقرات	عدد الموافقون	عدد غير الموافقون	قيمة مربع كا2		النسبة المئوية	مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
المعرفة	9-6-4-2-1	26	-	26	3.84	100 %	دالة
	8-7-5-3	24	2	18.615		92 %	دالة
القيمة الادائية: ان الكفاءة	18-15-14-13-11	26	-	26	3.84	100 %	دالة
	17-16-12-10	25	1	22.154		96 %	دالة
التدريسية	26-27-25-22	26	-	26	3.84	100 %	دالة
	-24-23-21-20-19	24	2			92 %	دالة
الشخصية	-33-32-31-29-28	26	-	26	3.84	100 %	دالة
	36-35-34-30	25	1	22.154		96 %	دالة

تعليمات المقياس

تعتبر تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب اثناء استجابته لفقرات المقياس (ابو حويج وآخرون ، 2002: 113) ، وبعد ان تأكدت الباحثة من صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية على وفق المحكمين قامت بوضع تعليمات توضح للمستجيب كيفية الاجابة عن الفقرات، وقد روعي عند اعدادها ان تكون واضحة ومفهومة وفي حدود المستوى العلمي والثقافي للعيينة التي عد المقياس من اجل تطبيقها عليها، ولحث المستجيب، على اعطاء اجابات صريحة فقد اشير في التعليمات الى ان ما تحصل عليه الباحثة من معلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط، لذا لم تتضمن فقرة صفحة التعليمات ذكر اسم المستجيب مما يطمئنه للإجابة بكل دقة ووضوح (جون وروبرت ، 1982: 234)، فضلاً عن ذلك لم يذكر اسم المقياس أو الغاية منه لتقليل احتمالات تزيف الإجابة كما اشارت الادبيات الى ذلك (فائق، وعبد القادر، 1972: 518). ولتوضيح كيفية الإجابة على المقياس وضع مثال لذلك في الصفحة الأولى وعدم ترك فقرة فارغة.

وضوح التعليمات والفقرات (التجربة الاستطلاعية)

يهدف هذا التطبيق الاستطلاعي الى تحديد مدى وضوح فقراته، ومدى فهم الطلاب لها، وكيفية الاجابة عليها، حيث ان من الضروري التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس، ومدى وضوح فقراته لديهم (فرج، 1980: 160)

وبعد الانتهاء من عرض الفقرات على الخبراء واجراء التعديلات حسب ملاحظاتهم، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية لبيان مدى فهم العينة لتعليمات وفقرات المقياس، ومعرفة الوقت الذي يستغرقه المستجيب للإجابة عن المقياس، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (40) مدرس ومُدَرِّسة اختيروا عشوائيا من مدرسي المرحلة الاعدادية في محافظة القادسية من التخصص

العلمي والإنساني بواقع (20) مدرس ومُدْرسة من التخصص العلمي و(20) مدرس ومُدْرسة من التخصص الإنساني، كما هو موضح في الجدول رقم (4) وتمت الإجابة على المقياس امام الباحثة كي تتمكن من توضيح لبعض الاستفسارات وتحديد العبارات الغير مفهومة، وقد اتضح من خلال التطبيق الاستطلاعي ان تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ومفهومة من قبل مدرسي المرحلة الإعدادية، اما بالنسبة للوقت المستغرق للإجابة على فقرات مقياس الكفاءة المهنية مدرسي المرحلة الإعدادية فكانت بين (14 - 22) دقيقة وبمتوسط (18) دقيقة

جدول رقم (4)

العينة الاستطلاعية موزعة حسب التخصص والجنس

المجموع	الجنس		التخصص		المدرسة
	اناث	ذكور	انساني	علمي	
10	2	3	2	3	المركزية
10	2	3	3	2	المصطفى
10	3	2	3	2	الطليبة
10	3	2	2	3	العروبة
40	10	10	10	10	المجموع

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

ان الهدف من عملية التحليل الاحصائي هو الكشف عن الخصائص الاحصائية له، من اجل بقاء الفقرات الملائمة له واستثناء الفقرات الغير ملائمة (Ghiselli et al، 1981:421)، ولتحديد حجم عينة التحليل الاحصائي لفقرات المقياس، فقد اعتمدت الباحثة على رأي نانالي (Nunnally) الذي يشير الى ان حجم عينة يجب ان يتراوح بين (5- 10) افراد لكل فقرة من فقرات المقياس (Nunnally، 1981:434)

ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وعلى وفق الاسلوب المناسب، اذ بلغت عينة التحليل الاحصائي (300) مدرس ومُدْرسة موزعين على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث) والتخصص الدراسي (علمي - انساني) وجدول رقم (5) يوضح ذلك

جدول (5)

عينة التحليل الاحصائي موزعة حسب التخصص والجنس

المجموع	انساني	علمي	التخصص
			الجنس
150	75	75	ذكور
150	75	75	اناث
300	150	150	المجموع

وقد تم تحليل فقرات مقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الإعدادية بأسلوبين هما :

- 1- أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups) لمعرفة القوة لتمييزية للفقرات.
- 2- أسلوب الاتساق الداخلي (Internal Consistency) لإيجاد صدق الفقرات .

أولا : القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups)

يعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين من أكثر الأساليب المستعملة في المقاييس النفسية لحساب القوة التمييزية لكل فقرة ويقصد به مدى قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد من ذوي الدرجات العليا في السمة المراد قياسها ، وبين الأفراد من ذوي الدرجات الدنيا في كل فقرة من فقرات المقياس (Stanle & Hoplcin ، 1972:168)

المقاييس النفسية تتطلب حساب القوة التمييزية لفقراتها من أجل استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين والابقاء على الفقرات التي تميز بينهم، لان هناك علاقة قوية بين دقة المقياس والقوة التمييزية للفقرات (Ghiseslli ، 1981:434)

وبهدف تحليل فقرات مقياس الكفاءة المهنية مدرسي المرحلة الاعدادية طبق المقياس على عينة التحليل الاحصائي البالغة (300) مدرس ومُدْرسة واتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وهي :

- 1- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة بعد تصحيحها .
- 2- ترتيب الدرجة الكلية التي حصل عليها افراد العينة ترتيبا تنازليا من اعلى درجة الى أدنى درجة التي تراوحت بين (169 و 74) درجة
- 3- اختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا، ونسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، اذ بلغ عدد الاستمارات (81) استمارة من المجموعة العليا و (81) استمارة من المجموعة الدنيا، وبهذا يكون لدينا ا أكبر حجم واقصى تباين ممكنين (Anastasi ، 1982:208)
- 4- مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (160). اذ تراوحت بين (8,278 — 3,760)، وقد اشارت نتائج تحليل فقرات مقياس الكفاءة المهنية مدرسي المرحلة الاعدادية الى ان جميع الفقرات كانت مميزة وكما مبين في جدول رقم (6)

جدول (6)

نتائج الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من المجموعتين العليا والدنيا لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.716	1.325	2.185	1.174	7.735	دالة
2	3.778	1.183	2.407	0.905	8.227	دالة
3	4.049	1.128	2.852	0.882	7.480	دالة
4	3.889	1.129	3.037	1.156	4.715	دالة
5	3.877	1.279	3.148	1.324	3.540	دالة
6	3.593	1.385	2.358	1.297	5.818	دالة

دالة	2.607	1.216	3.185	1.299	3.704	7	
دالة	2.446	1.181	3.173	1.305	3.654	8	
دالة	4.001	1.129	2.889	1.359	3.679	9	
دالة	5.095	1.250	2.840	1.202	3.827	10	الكفاءة الادائية
دالة	6.419	1.134	2.704	1.177	3.877	11	
دالة	3.434	1.125	2.691	1.364	3.370	12	
دالة	3.005	1.110	2.765	1.418	3.370	13	
دالة	2.272	1.198	2.877	1.342	3.333	14	
دالة	2.877	1.290	2.901	1.315	3.494	15	
دالة	2.555	1.250	2.840	1.257	3.346	16	
دالة	2.865	1.221	2.901	1.285	3.469	17	
دالة	3.330	1.246	2.852	1.286	3.519	18	
دالة	5.217	1.229	2.704	1.255	3.728	19	الكفاءة التدريسية
دالة	3.655	1.263	2.679	1.423	3.457	20	
دالة	4.356	1.249	2.704	1.330	3.593	21	
دالة	4.753	1.256	2.481	1.370	3.469	22	
دالة	3.957	1.290	2.753	1.235	3.543	23	
دالة	3.775	1.325	2.914	1.281	3.691	24	
دالة	4.910	1.190	2.691	1.258	3.642	25	
دالة	4.776	1.097	2.815	1.432	3.778	26	
دالة	6.054	1.214	2.667	1.184	3.815	27	
دالة	6.539	1.184	2.543	1.204	3.778	28	الكفاءة الشخصية
دالة	7.431	1.205	2.457	1.191	3.864	29	
دالة	7.089	1.203	2.420	1.242	3.790	30	
دالة	6.954	1.273	2.580	1.125	3.901	31	
دالة	4.258	1.268	2.642	1.406	3.543	32	
دالة	6.682	1.130	2.543	1.382	3.877	33	
دالة	8.348	1.092	2.395	1.294	3.975	34	
دالة	7.115	1.141	2.457	1.249	3.802	35	
دالة	8.578	1.181	2.407	1.112	3.963	36	

ثانيا: الاتساق الداخلي (Internal Consistency)

للتحقق من الاتساق الداخلي اتخذت الباحثة الاجراءات التالية :

1- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس

ويقصد بها حساب ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس لكل أفراد العينة، وهذا يعطي مؤشر على الاتساق الداخلي (Internal Consistency) للمقياس لأنها تشير إلى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية، حيث كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس

ككل (الكبيسي، 2010: 272). وان الفقرات التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دالا احصائيا تبقى، اما الفقرات التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطنا وليس له دلالة احصائية فتحذف لأنها لا تقيس السمة التي يقيسها المقياس بأكمله، وتعد هذه الطريقة من ادق الوسائل المعتمدة لمعرفة الاتساق الداخلي للفقرات في قياس المفهوم (العيسوي، 1985: 51)

لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرج الكلية للمقياس تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية، واتضح أن جميع فقرات المقياس كانت ذات دلالة إحصائية، ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن جميع فقرات المقياس تنتمي للمقياس لان قيم معامل ارتباطها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,113) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (298)، اذ تراوحت القيم بين (0.489 و 0.216) وكما موضحة في الجدول (7).

الجدول (7)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية.

ت	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0.05)	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0.05)	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0.05)
1	0.438	دالة	13	0.257	دالة	25	0.321	دالة
2	0.489	دالة	14	0.240	دالة	26	0.306	دالة
3	0.437	دالة	15	0.241	دالة	27	0.300	دالة
4	0.320	دالة	16	0.238	دالة	28	0.371	دالة
5	0.242	دالة	17	0.216	دالة	29	0.413	دالة
6	0.217	دالة	18	0.265	دالة	30	0.440	دالة
7	0.287	دالة	19	0.360	دالة	31	0.416	دالة
8	0.228	دالة	20	0.312	دالة	32	0.267	دالة
9	0.227	دالة	21	0.267	دالة	33	0.363	دالة
10	0.250	دالة	22	0.303	دالة	34	0.427	دالة
11	0.329	دالة	23	0.283	دالة	35	0.374	دالة
12	0.225	دالة	24	0.292	دالة	36	0.387	دالة

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

تم حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، باستعمال معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الكفاءة المهنية مدرسي المرحلة الاعدادية لعينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (300) مدرس ومُدرّسة، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيم الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.113) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298) اذ تراوحت القيم في المجال الاول بين (0.635 و 0.342)، وتراوحت القيم في المجال الثاني بين (0.623 و 0.347)، وتراوحت القيم في المجال الثالث بين (0.668 و 0.380)، وتراوحت القيم في المجال الرابع بين (0.695 و 0.430) وهذا يؤشر على ان الفقرات تنتمي الى مجالاتها، و جدول (8) يوضح ذلك

جدول (8)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الكفاءات	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0.05)	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0.05)	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0.05)
الكفاءة المعرفية	1	0.417	دالة	4	0.635	دالة	7	0.509	دالة
	2	0.509	دالة	5	0.614	دالة	8	0.404	دالة
	3	0.605	دالة	6	0.587	دالة	9	0.342	دالة
الكفاءة الادائية	10	0.419	دالة	13	0.623	دالة	16	0.492	دالة
	11	0.523	دالة	14	0.586	دالة	17	0.347	دالة
	12	0.535	دالة	15	0.549	دالة	18	0.439	دالة
الكفاءة التدريسية	19	0.380	دالة	22	0.668	دالة	25	0.581	دالة
	20	0.587	دالة	23	0.671	دالة	26	0.527	دالة
	21	0.625	دالة	24	0.631	دالة	27	0.492	دالة
الكفاءة الشخصية	28	0.444	دالة	31	0.675	دالة	34	0.645	دالة
	29	0.596	دالة	32	0.577	دالة	35	0.511	دالة
	30	0.649	دالة	33	0.695	دالة	36	0.430	دالة

3- علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى وبالدرجة الكلية للمقياس

تم استخراج هذا المؤشر من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون اتضح لنا ان معاملات ارتباط كل مجال من مجالات مقياس الكفاءة المهنية مدرسي المرحلة الاعدادية دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.113) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298) وجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) معاملات ارتباط درجات مجالات الكفاءة المهنية مع بعضها

المجال	الدرجة الكلية	الاول	الثاني	الثالث	الرابع
الأول	0.57	1	-	-	-
الثاني	0.480	0.045	1	-	-
الثالث	0.530	0.146	0.098-	1	-
الرابع	0.662	0.135	0.207	0.063	1

الخصائص السيكومترية للمقياس :

ان المقياس ينبغي ان تتوفر فيه الخصائص السيكومترية الاساسية التي من اهمها صدق وثبات درجاته (علام، 2000: 184) لان عملية القياس تتطلب توافر العديد من الشروط في بناء الاداة لهذا يؤكد علماء القياس ضرورة التحقق من صدق وثبات المقياس، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية من خلال ما يأتي:

اولا : صدق المقياس (Validity of scale)

يعد الصدق من الخصائص السيكومترية المهمة في بناء اي مقياس نفسي، والمقياس الصادق هو الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها (العجيلي وآخرون، 2001: 72) وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس من خلال ما يأتي:

1-الصدق الظاهري (Facial Validity)

يتحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض الباحث فقرات اختباره أو مقياسه على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار أو المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها، بحيث تجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم. (الكبيسي، 2010: 265).

وعلى وفق ذلك عرضت الباحثة فقرات مقياس الكفاءة المهنية على عدد من المختصين في العلوم التربوية والنفسية اذ حظيت فقرات المقياس بقبول المحكمين وكما تم ايضاحه في اجراءات عرض المقياس على المحكمين جدول (3)

2- صدق البناء (Construct Validity)

وتعد أساليب التحليل الإحصائي للفقرات وتقدير الخبراء لصلاحيتها من أهم مؤشرات هذا النوع من الصدق (مجيد، 2010: 57) كما أشارت إلى ذلك انستازيا إلى أن المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء المؤشرين التحليل الإحصائي وتقدير الخبراء للفقرات يمتلك صدقاً بنائياً (Anastasi, 1982 p:54)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياسين من خلا المؤشرات الآتية:

وبناء على ذلك اعتمدت الباحثة على مؤشرين هما (القوة التمييزية Disrimination Power) والاتساق الداخلي (Internal Consistency) ممثلاً ذلك باستخدام ثلاثة اساليب في الاتساق الداخلي وهي :

1-ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

2-ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه .

3-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس .

وكما تم عرضه في اجراءات التحليل الاحصائي للمقياس .

ثانيا : ثبات المقياس (Reliabitiy Scale)

يقصد بالثبات هو الحصول على النتائج نفسها تقريباً عند إعادة تطبيق الاختبار أو المقياس على العينة نفسها مجال مرور مدة من الزمن وباستخدام التعليمات نفسها، كما انه شرط أساسي من شروط أداة البحث لما يوفره من اتساق في نتائج الاختبار عند إعادة تطبيقه عدة مرات (العجيلي، وآخرون، 1990: 145) وتم التحقق من ثبات مقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية من خلال طريقتين هما :

1- طريقة الاختبار – إعادة الاختبار (Test –Retest Method)

تعد طريقة إعادة الاختبار طريقة مباشرة لتحديد ثبات الاختبار ، تعتمد هذه الطريقة على تطبيق الاختبار مرتين متتاليتين على المجموعة المتجانسة نفسها والمثلة للمجتمع الاصلي من الافراد ، ويتطلب هذا الاسلوب تطبيق المقياس على مجموعة من الافراد في وقتين مختلفين ومن ثم ايجاد معامل الارتباط بين مرتتي التطبيق (علام ، 2006: 23) ، ويطلق على معامل الثبات الناتج من إعادة الاختبار معامل

الاستقرار Stability عبر الزمن ، والذي يتطلب إعادة الاختبار على نفس العينة بفاصل يكون مقداره اسبوعين ، وبحسب معامل الارتباط بين الدرجات على التطبيق (Murphy ، 1988:245) ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة طبق مقياس (الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية) على عينة مكونة من (40) مدرس ومُدْرسة من مدرسي المرحلة الاعدادية من محافظة القادسية وكما موضح في جدول (10) وبعد مرور (15) يوم من التطبيق الاول اعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول والثاني للمجالات الاربعة للمقياس وبلغت للمجال الاول (0.705)، والمجال الثاني (0.722)، والمجال الثالث (0.746)، والمجال الرابع (0.814)، وكل المقياس (0.827) وهي معاملات ثبات جيدة، على استقرار استجابات الافراد.

جدول (10)
عينة الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

المدرسة	المدرسين	المدرسات	المجموع
المركزية	10	-	10
المصطفى	10	-	10
الطليلة	-	10	10
العروبة	-	10	10
المجموع	20	20	40

جدول (11)
قيم معامل الثبات لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية ومجالاته بطريقة إعادة الاختبار

الثبات بطريقة	كل المقياس	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الادائية	الكفاءة التدريسية	الكفاءة الشخصية
الاختبار إعادة الاختبار	0.827	0.705	0.722	0.746	0.814

2- معادلة الفاكرونباخ (Alfa Crnbach)

ان الهدف من ايجاد معامل الثبات بهذه الطريقة للتأكد من اتساق اداء الافراد على عموم المقياس من فقرة الى اخرى ، فيدل على التطابق الكلي لفقرات المقياس ، وكذلك استقرار استجابات المفحوصين ، ان محتوى المقياس كلما كان متجانسا كان ثبات الاتساق الداخلي مرتفعاً (الزاملي ، 2009: 276) .

وقد تم تطبيق معادلة الفاكرونباخ على عينة التحليل الاحصائي والبالغ عددها (300) مدرس ومُدْرسة واتضح ان قيمة معامل ثبات المجال الاول (0.712)، والمجال الثاني (0.735)، والمجال الثالث (0.761)، والمجال الرابع (0.829)، وكل المقياس (0.844) وهو معامل ثبات جيد وبهذا اصبح المقياس جاهزاً بصيغته النهائية .

جدول (12)
قيم معامل الثبات لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية ومجالاته بطريقة الفا كرونباخ

الثبات بطريقة	كل المقياس	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الادائية	الكفاءة التدريسية	الكفاءة الشخصية
الفاكرونباخ	0.844	0.712	0.735	0.761	0.829

المقياس بصيغته النهائية:

بعد ان اطمأنت الباحثة على سلامة استخراج المؤشرات السيكو مترية من الصدق والثبات والقوة التمييزية للفقرات ووضوح التعليمات وحساب الوقت ،اصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة التطبيق النهائية والبالغ عددها (300) مدرس ومدرسة ، حيث بلغ عدد فقرات مقياس الكفاءة المهنية مدرسي المرحلة الاعدادية بصيغته النهائية (40) فقرة موزعة على اربعة مجالات (الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية، الكفاءة التدريسية، الكفاءة الشخصية) وبواقع (10) فقرات لكل مشكلة ، وتبلغ اعلى درجة محتملة لكل مشكلة (50) وادنى درجة (10) والمتوسط الفرضي (30) صيغت بأسلوب التقرير الذاتي وامام كل فقرة ثلاثة بدائل (تنطبق علي تماما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي ابداء).

المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة المهنية

لقد أوضحت الادبيات العلمية أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس كما موضح في الجدول (13) جدول (13)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة المهنية لمدرسي المرحلة الاعدادية.

الخاصية الإحصائية	كل المقياس	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الادائية	الكفاءة التدريسية	الكفاءة الشخصية
الوسط الحسابي	115.286	29.987	28.317	28.317	28.670
الخطأ المعياري للوسط	0.82429	0.33067	0.33580	0.39598	0.40647
الوسيط	114.5	31	29	29	29
المنوال	117	31	29	28	31
الانحراف المعياري	14.277	5.727	5.816	6.859	7.040
التباين	203.837	32.802	33.829	47.040	49.566
الالتواء	0.154	0.252-	0.099	0.115-	0.216-
التفرطح	0.716	0.223-	0.431-	0.608-	0.602-
المدى	95	30	29	35	34
اقل درجة تم الحصول عليها	74	13	16	9	11
أعلى درجة تم	169	43	45	44	45

الحصول عليها					
الوسط الفرضي	108	27	27	27	27
عدد الفقرات	36	9	9	9	9
عدد البدائل	5	5	5	5	5

تشير المعالجة الإحصائية في جدول (22) إلى الآتي:

الكفاءة المعرفية: ان القيمة التائية المحسوبة (9,032) للفرق بين المتوسط الحسابي لهذه الكفاءات البالغ (29,987) والمتوسط الفرض البالغ (27) دالة احصائيا لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.05)، ولصالح المتوسط الحسابي للعينة وهذا يشير الى ان مدرسي الاعدادية لديهم كفاءة معرفية أكبر من المتوسط الفرضي وهي بالمرتبة الاولى بالنسبة الى باقي الكفاءات حسب الوزن النسبي (26.0%).

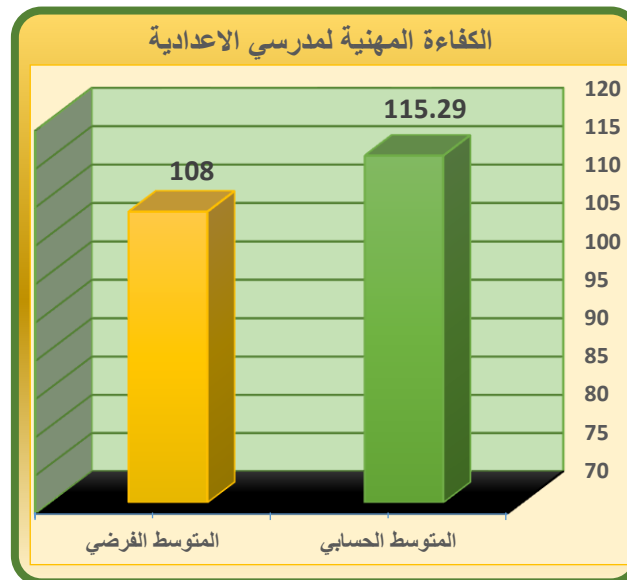
الكفاءة الادائية: ان القيمة التائية المحسوبة (3,924) للفرق بين المتوسط الحسابي لهذه الكفاءات البالغ (28,318) والمتوسط الفرض البالغ (27) دالة احصائيا لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.05)، ولصالح المتوسط الحسابي للعينة وهذا يشير الى ان مدرسي الاعدادية لديهم كفاءة ادائية أكبر من المتوسط الفرضي وهي بالمرتبة الثالثة بالنسبة الى باقي الكفاءات حسب الوزن النسبي (24.6%).

الكفاءة التدريسية: ان القيمة التائية المحسوبة (3,325) للفرق بين المتوسط الحسابي لهذه الكفاءات البالغ (28,317) والمتوسط الفرض البالغ (27) دالة احصائيا لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.05)، ولصالح المتوسط الحسابي للعينة وهذا يشير الى ان مدرسي الاعدادية لديهم كفاءة تدريسية أكبر من المتوسط الفرضي وهي بالمرتبة الرابعة بالنسبة الى باقي الكفاءات حسب الوزن النسبي (24.6%).

الكفاءة الشخصية: ان القيمة التائية المحسوبة (4,109) للفرق بين المتوسط الحسابي لهذه الكفاءات البالغ (28,670) والمتوسط الفرض البالغ (27) دالة احصائيا لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.05)، ولصالح المتوسط الحسابي للعينة وهذا يشير الى ان مدرسي الاعدادية لديهم كفاءة شخصية أكبر من المتوسط الفرضي وهي بالمرتبة الثانية بالنسبة الى باقي الكفاءات حسب الوزن النسبي (24.9%).

مجموع الكفاءات (الكفاءة المهنية): ان القيمة التائية المحسوبة (14,277) للفرق بين المتوسط الحسابي لهذه الكفاءات البالغ (115,29) والمتوسط الفرض البالغ (108) دالة احصائيا لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.05)، ولصالح المتوسط الحسابي للعينة وهذا يشير الى ان مدرسي الاعدادية لديهم كفاءة مهنية أكبر من المتوسط الفرضي وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (القاسم، 1998) ودراسة (مغربي، 2008) ودراسة (جمعة، 2017) ويمكن تفسير هذه النتيجة من ثلاثة جوانب ، الجانب الاول يتعلق بالاعداد الجيد للمدرسين والمدرسات في مرحلة البكالوريوس من قبل وزارة التعليم العالي في الجامعات والكليات من خلال وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات الخاصة بكل تخصص من تخصصات كلية التربية ومعاهد اعداد المعلمين والمعلمات وتزويدهم بمختلف انواع طرائق التدريس لكي يتمكنوا من ايصال المعلومات الى الطلبة بمختلف مستوياتهم بسهولة ويسر ومساعدتهم على التعلم ، والجانب الاخر يتعلق بوزارة التربية وكوادرها المختلفة من خلال فتح الدورات التطويرية للمدرسين والمدرسات ومحاولتها مواكبة التطورات المتسارعة

في العالم المعاصر ، اما الجانب الثالث فهو يتعلق بالمدرسين و المدرسات انفسهم وسعيهم الدائم الى تطوير امكانياتهم ومعلوماتهم في تخصصهم ورغبتهم في اعداد اجيال يمكن الاعتماد عليها في المستقبل لبناء وتطوير العراق واعادته الى سابق عهده وقيادته للوطن العربي والعالم اجمع وفي مختلف الجوانب الثقافية والعلمية والرياضية الخ



الاستنتاجات

1- قد توصلت الباحثة الى ان مدرسي الإعدادية لديهم كفاءة مهنية اكبر من المتوسط الفرضي
التوصيات

- 1- ضرورة تعزيز الكفاءة المهنية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية
- 2- التأكيد على دور المدرس في غرس القيم الأخلاقية والمهنية لدى التلاميذ في المدرسة

المقترحات

- 1- اجراء دراسة على الكفاءة المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى مثل (السمات الشخصية، والمسؤولية الاجتماعية)
- 2- بناء برنامج ارشادي لرفع مستوى الكفاءة المهنية لدى مدرسي الإعدادية

أولاً: المصادر والمراجع العربية

1. كلية التربية، مجلد 1، جامعة أسيوط، جمهورية مصر الجواد، عبدالله (2000): رؤى تربوية حول اعداد المعلم وتوحيد مصادر اعدادة، المؤتمر العلمي الثاني، العربية
2. أبراهيم، الشافعي (2005): الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والضغوط النفسية والمعتقدات التربوية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية
3. ابو علام، رجاء محمود (2011): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر
4. الأزرق، عبد الرحمن صالح (2000): علم النفس التربوي للمعلمين ط1، دار الفكر العربي – لبنان

5. البطش، محمد وليد، أبو زينة، فريد كامل (2007): تصميم البحث والتحليل الإحصائي، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الأردن
6. البهواشي، السيد عبد العزي (2006): المدرسة الفاعلة ومفهومها، وإدارتها، آليات تحسينها. القاهرة، عالم الكتب
7. حمود، خضر كاظم (2000): نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
8. الزامل، علي عبد جاسم والصارمي، عبد الله محمد، وكاظم، علي مهدي، (2009): مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي، مكتبة الفلاح، الكويت.
9. شحاتة، عبد اللطيف وخليفة، عبد المنعم (1992): تصور الطلاب لخصائص الأستاذ الجامعي الكفاء في العملية التربوية، بحوث المؤتمر الثامن لعلم النفس، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
10. عبد الرحمن، محمد السيد (1998): نظريات الشخصية، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر
11. عبيد، جمانة محمد، (2006) المعلم أعدادة تدريبيه كفايته، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
12. العجيلي، صباح حسين، مصطفى محمود الإمام، أنور عبد الرحمن (1990): التقويم والقياس، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
13. علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسى : أساسياته، وتطبيقاته، وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
14. الهذلي، عبدالله محسن (1995): مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمى المواد الاجتماعية فى المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، المجلة التربوية، العدد الخامس والثلاثين المجلد التاسع.
15. عيسوي، عبد الرحمن محمد (1982): القياس والتجريب فى علم النفس والتربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
16. القاسم، منصور بن احمد بن عبد الرحمن (1998): دور مديري المدارس الثانوية فى تنمية كفاءة المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المشرفين التربويين بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض المملكة العربية السعودية.
17. الكبيسي، وهيب مجيد (2010): الإحصاء التطبيقى فى العلوم الاجتماعية، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي، بغداد.
18. متولي، فؤاد بيسوني (1991): المداخل للدراسة بكليات التربية، دراسة تربوية، مكتبة المعارف الجامعية، الاسكندرية، مصر.
19. محمد عبيدات وآخرون (1996): منهجية البحث العلمى، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
20. مغربي، عمر بن عبدالله مصطفى (2008): الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمى المرحلة الثانوية فى مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة أم القرى.
21. بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، السعودية.
22. موسى، رشاد عبد العزيز (1998): سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة المختار للنشر القاهرة.
23. الهذلي، عبدالله محسن (1995): مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمى المواد الاجتماعية فى المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، المجلة التربوية، العدد الخامس والثلاثين المجلد التاسع.

24. يوسف الكساسبة ومحمد الكساسبة (2003): تقويم أداء معلمى التربية الإسلامية فى المرحلة الأساسية العليا

Second: Foreign Sources

- myers, cr & fleming, m.s. (2007) : effects of kinds of rein for cement on the occupational competency of the teachers and counsellors in the secondary schools, bullten psychology, vol. (4).no.(5)
- Anastasi, A. (1982): Psychological Testing, MacMillan Publishing Company , New York .
- eggen p. kavchak , d. (1997); educational psychology windows on classroom (3rd ed.) vpper saddle river. Ng; prentice hall.
- Ghiselli, E.E .Campbell, g .p. & Zedeck ,S. (1981): Measurement for Behavioral sciences. San Francisco: W.H . Freeman & co
- mussen, p.h. conger; j.j. & kagan j (1980); essentials of child development and personality . new York ; harpen row.
- Nunnally, J. C. (1981): psychometric theory, 2nd edition, McGraw Hill Co, New York
- Oppenheim, A. N., (1973): Questionnaire Design and Attitude Measurement. London, Heinemann Press